



**جودة الحياة الوظيفية وأثرها على إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة
في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان**

**Quality of Work Life and its Impact on Innovation Management
in Small Enterprises in North Al Sharqiyah Governorate,
Sultanate of Oman**

إعداد

يسرى بنت عامر بن سليمان
رئيسة قسم التخطيط وتنمية الولاية
مكتب محافظ شمال الشرقية
بسلطنة عمان

د. ناصر بن صالح الكندي
أستاذ القيادة التربوية المساعد
الجامعة العربية المفتوحة
بسلطنة عمان

2025

جودة الحياة الوظيفية وأثرها على إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان
د. ناصر بن صالح الكندي، يسري بنت عامر بن سليمان المسكرية

ملخص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية وأثرها على إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان، وقد اعتمد على الاستبانة بمن خلال التطبيق على الفئات الإدارية العاملة في المؤسسات الصغيرة بمحافظة الشرقية، وشمل مجتمع البحث (1400) موظفا وموظفة، تم اختيار (160) منهم كعينة فعلية، واستخدم البحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات بالاستفادة من الدراسات السابقة، وتكونت في صورتها النهائية من محورين و(35) فقرة، وتم تقسيمها إلى 3 أقسام، حيث تمثل القسم الأول في البيانات الديموغرافية للمستجيب، والقسم الثاني أبعاد وفقرات جودة الحياة الوظيفية، أما القسم الثالث أبعاد وفقرات إدارة الابتكار، وقد تم التحقق من صدقها وثباتها، وخلص البحث إلى أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان جاءت بدرجة متوسطة، وأن واقع إدارة والابتكار في هذه المؤسسات جاء بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) لجودة الحياة الوظيفية على إدارة الابتكار في هذه المؤسسات، وأوصت الدراسة بأهمية تعزيز دور المؤسسات الصغيرة من خلال تكثيف البرامج المقدمة لها، وتقديم التسهيلات اللازمة التي تسهم في جودة الحياة الوظيفية، وتنمي الابتكار بين العاملين في المؤسسات الصغيرة.

الكلمات المفتاحية: جودة الحياة الوظيفية، إدارة الابتكار، المؤسسات الصغيرة.

Abstract:

This research investigated the impact of Quality of Work Life on innovation management within small businesses in Oman's North Sharqiyah Governorate. A questionnaire was administered to administrative staff in these organizations. The study population comprised 1,400 employees, with a sample of 160 participants. The research used the questionnaire as a tool for collecting data, benefiting from previous studies. In its final form, it consisted of two axes and (35) paragraphs. It was divided into 3 sections, where the first section represented the demographic data of the respondent, the second section represented the dimensions and paragraphs of the quality of work life, and the third section represented the dimensions and paragraphs of innovation management. Its validity and reliability were verified. Findings indicated that the level of Quality of Work Life in these small businesses was moderate, while innovation management was rated high. Furthermore, a statistically significant positive effect ($p < 0.05$) of Quality of Work Life on innovation management was observed. The study recommends strengthening the role of small businesses by increasing support programs and providing essential facilities to enhance the Quality of Work Life and foster innovation among employees.

Keywords: Quality of work life, innovation management, small enterprises.

المقدمة:

يشير مفهوم إدارة الابتكار إلى جميع العمليات الإدارية التي تهدف إلى تفعيل الابتكار في المنظمات، فهي تعتمد على آليات وأدوات تسمح للمنظمة من رفع قدرتها الابتكارية والإبداعية عبر تعزيز أنشطة البحث وتطوير المعرفة، والأساليب التكنولوجية المستخدمة في المنظمات، إضافة إلى التحلي بالليقظة التنافسية بصفة أساسية (عواد، 2015)، فهي عبارة عن عملية تجميع الأفكار والإبداعات المتميزة وتبني المعرفة بكفاءة وإدارة قاعدة المعلومات، وتسهيل المشاركة فيها، من أجل تطبيقها بفاعلية في المنظمة (الرفيق، 2015)، وتكمن أهمية إدارة الابتكار في كون الابتكار هو السبيل الوحيد لبقاء المنظمة، فالمنظمة بدون استراتيجية ابتكار تكون غير قادرة على مواجهة التحديات الصعبة والثبات أمام المنافسين، لذلك فإن إدارة الابتكار هي المحرك الأبرز والأهم لمواجهة المستجدات ومحاولة تجنب المخاطر، والاستفادة من الظروف والتحديات لصالح المنظمة، وقد أعلنت المنظمة العالمية للأيزو في عام 2013م مجموعة معايير دولية موجهة للمؤسسات فيما يتعلق بإدارة الابتكار، وترى المنظمة العالمية للأيزو بأن تفعيل الابتكار في أي منظمة يحتاج إلى إدارة ابتكار من أجل دفع المؤسسات نحو الابتكار وتقديم منتجات وخدمات إبداعية مبتكرة (عبد، 2023)؛ فالميزة التنافسية للمنظمة أصبحت تتبع من قدرتها على إدارة الابتكار عبر الاستثمار في الموارد البشرية، والاستغلال الأمثل للموارد المادية والتكنولوجية، وتهيئة وتجويد بيئة العمل داخل المؤسسات بما يخدم تفعيل الميزة التنافسية.

وتعتبر جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة القاعدة الأساسية التي تبنى عليها ممارسات العمل الابتكاري، وتمثل أحد المفاهيم الإدارية الحديثة المعاصرة في القرن الحادي والعشرين، ويقصد به العمليات المخططة طويلة الأجل، والهادفة للتغيير، والمسؤولة عن شعور الأفراد بالرضا الوظيفي وإحداث التوازن بين الحياة الوظيفية والأسرية للعاملين، والعدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامتهم، بما ينسجم مع ثقافة المنظمة وإستراتيجيتها، من خلال تأمين ظروف عمل آمنة ومناسبة لرفع مستوى العاملين والمنظمة معا (ديوب، 2014)، وتهدف إلى تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة، وتحقيق كفاءة وفاعلية الأداء، ومواكبة سياسات التغيير والتطوير التنظيمي في منظمات الأعمال وذلك من خلال الاستثمار في الموارد البشرية، وتعزيز السلوك الإبداعي للعاملين وتطوير أدائهم من خلال إيجاد بيئة عمل داعمة ومحفزة تتوافر فيها مجموعة من الأبعاد الأساسية التي تعمل على تلبية رغبات واحتياجات العاملين في المؤسسة في الجانبين المادي والمعنوي (عواد، 2023).

وتزداد أهمية تجويد بيئة العمل لتعزيز إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أكثر عن غيرها من المؤسسات بسبب ازدياد حدة المنافسة، وندرة الموارد، وضعف التمويل، وارتفاع توقعات المستهلكين، وتقلبات السوق، وارتفاع التكاليف، وازدياد طموح العاملين، والركود والتضخم، وتدهور الإنتاجية، وانخفاض الأجور، وانخفاض الطلب (المزياني، 2008). حيث يتطلب نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة واستدامتها في السوق إلى التفكير خارج الصندوق، واستحداث آليات وأنظمة عمل حديثة، والسعي بشكل مستمر نحو التجديد والابتكار.

انطلاقاً مما تقدم أعلاه تأتي هذه الدراسة للبحث في مفهوم جودة الحياة الوظيفية، وتوضيح مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية بالسلطنة، ودراسة واقع إدارة الابتكار فيها، بالإضافة إلى تحليل العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وإدارة الابتكار، وتم تسليط الضوء على المؤسسات الصغيرة لدورها في النهوض بالاقتصاد الوطني ودفع عجلة التنمية، ولكونها إحدى مستهدفات رؤية عُمان (2040)، التي تهدف إلى تمكين هذه المؤسسات، بما يجعلها أحد روافد وأعمدة الاقتصاد مستقبلاً.

مشكلة البحث وأسئلته:

تولي دول العالم في وقتنا الحالي اهتماماً متزايداً بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كونها تعتبر إحدى الإستراتيجيات المطروحة والمعتمدة عالمياً في حل مشكلة البطالة، وبناء الاقتصادات الوطنية، وتشير الإحصاءات حسب ما نشرته وكالة الأنباء العمانية (2023) إلى أن قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سلطنة عمان يشهد نمواً واسعاً وذات تأثير واضح على الناتج المحلي، حيث بلغ إجمالي المؤسسات بنهاية النصف الأول من عام 2023م أكثر من (104.5 ألف) مؤسسة، وتستأثر المشاريع متناهية الصغر بالنصيب الأكبر، حيث يبلغ عددها أكثر من (89.5 ألف) مؤسسة، أما الشركات الصغيرة فيبلغ عددها حوالي (14 ألفاً)، وتوجد نحو (1010) شركات متوسطة. وتظهر تقديرات صادرة عن جهات دولية مانحة أن مساهمة قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة تبلغ حوالي 20% من الناتج المحلي الإجمالي للسلطنة والمقدر بنحو 32 مليار ريال عماني (41.8) مليار دولار.

ويعود هذا النمو إلى حجم الجهد الذي تبذله حكومة السلطنة في رعاية هذه المؤسسات واحتضان رواد الأعمال عبر إيجاد مؤسسات حكومية وخاصة راعية وداعمة لريادة الأعمال وتعمل بعناية لوضع القوانين والتشريعات التي تحمي رواد الأعمال من جهة، وتشجع على قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من جهة أخرى (المعمري، 2022)، وذلك في ضوء مستهدفات رؤية "عُمان 2040" في تعزيز ثقافة

ريادة الأعمال، وتمكين هذه المؤسسات، لجعلها أحد روافد وأعمدة الاقتصاد المستقبلي. ورغم الجهود الحثيثة للحكومة والجهات المعنية المبذولة في هذا الجانب إلا أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعاني من تحديات كبيرة، في ظل الأزمات المتتالية، كالتعافي من آثار جائحة كوفيد-19، وانخفاض أسعار النفط، وتقلبات السوق، وضعف الطلب، وكثرة المنافسين، وتراكم الديون (جريدة الرؤية، 2021)؛ لذا بات من الأهمية في هذا الوقت تحديدا التفكير في طرق وأساليب مبتكرة وحديثة وجاذبة لتأسيس هذه المشاريع بما يتماشى مع توجهات الدولة وبرنامجهما الإنمائي عبر الاستثمار في قطاعات حيوية واعدة (المعمري، 2022)، وتوفير بيئة عمل تكاملية، ابتكارية، تقنية لتهيئة بيئة العمل المؤسسي لممارسة ريادة الأعمال، وتوظيف التقنيات الحديثة، لكون أن الابتكار أصبح أحد العناصر الأساسية في المشاريع والمنتجات، لذا وجب التركيز على استغلال التقنية الحديثة والابتكار والذكاء الاصطناعي، وتمكين أصحاب المشاريع منها، لإحداث نقلة نوعية من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني وضمان استدامة هذه المؤسسات وثباتها في السوق، وتؤكد دراسة (العريمي، 2022) بأهمية الابتكار واليقظة الإدارية في إدارة الأزمات في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمحافظة جنوب الشرقية، وأنه كلما زادت معدلات الابتكار زادت معها القدرة على إدارة الأزمات، كما أنها تمنح متخذي القرارات تقديرات دقيقة مبنية على معلومات حول توجهات المنافسين، والقوانين والتكنولوجيا، والتهديدات الأمنية والسياسية والبيئية، وتقلل بذلك من سيادة عناصر عدم اليقين المرتبط بالقرارات المهمة، وتساعد في عمليات الاستبصار والتوقع واستباق الأحداث والاستجابة مع المتغيرات وفق المطلوب.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لإلقاء الضوء على واقع إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة في محافظة شمال الشرقية، ومستوى جودة الحياة الوظيفية فيها، واستجلاء العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية، وإدارة الابتكار، من خلال الإجابة على الأسئلة الآتية:

- ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان؟
- ما واقع إدارة والابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان؟
- ما أثر جودة الحياة الوظيفية على إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث فيما يلي:

الأهمية العلمية: وتتمثل في إثراء المكتبة العمانية والعربية بدراسات علمية في موضوع جودة الحياة الوظيفية وعلاقته بإدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أصبحت تحظى باهتمام كبير من قبل الدول والحكومات العربية، لاسيما وأنه على -حد علم الباحثة- توجد ندرة في الدراسات والأدبيات العربية التي تناولت هذا الموضوع بشقيه، كما يكتسب البحث أهميته من دراسة مفهوم (إدارة الابتكار) الذي لم يتم البحث فيه بشكل موسع في الدراسات السابقة، مما سيشكل إضافة علمية للمكتبات العربية والعمانية بشكل خاص.

الأهمية العملية: وتتمثل في تسليط الضوء على واقع المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية من حيث معرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية بها، وواقع إدارة الابتكار، ومن المتوقع الاستفادة من نتائج الدراسة من قبل أصحاب القرار في إدارة تنمية المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية، والاعتماد عليها في وضع الخطط والبرامج التطويرية المرتبطة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، تماشياً مع رؤية عمان (2040) التي تهدف إلى تمكين هذه المؤسسات ودعمها لتكون رافد من روافد الاقتصاد الوطني في السلطنة.

أهداف البحث:

هدف الدراسة البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية.
- التعرف على واقع إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية.
- الكشف عن العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وإدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية.

مصطلحات البحث:

جودة الحياة الوظيفية: يقصد بها الإجراءات والسياسات والعمليات التي تقوم بها المؤسسات الصغيرة بهدف تحسين بيئة العمل للعاملين، عبر توفير برامج تطويرية، وإشراكهم في اتخاذ القرارات، ومنحهم الامتيازات والمكافآت المادية والمعنوية، مما سينعكس إيجاباً على أداء العاملين، ويحقق أهداف المؤسسة وتطلعاتها (ديوب، 2014). وتمثله الأبعاد التالية:

التحسين المستمر: ويقصد به تحسين أداء المؤسسات الصغيرة وزيادة كفاءتها بشكل مستمر وعلى المدى الطويل من خلال تطوير أداء الموظفين، وتحسين العمليات، وتبسيط الإجراءات واستغلال موارد المؤسسة الاستغلال الأمثل (الحطاب، 2019).

القيادة الإدارية: ويقصد بها الأسلوب الذي يتبعه المسؤول في المؤسسات الصغيرة في التأثير على سلوك العاملين وتوجيههم وتنسيق جهودهم، ورسم السياسات والاتجاهات والأنظمة، لتحقيق أهداف المؤسسة (بن الدين؛ وكويد، 2018).

الأجور والمكافآت: ويقصد به المردود المادي للعمل في المؤسسات الصغيرة، وهو من أكثر الوسائل التحفيزية فعالية في المؤسسة التي تؤثر في أداء العاملين وإنتاجيتهم (سراج، 2018).

إدارة الابتكار: يقصد به جميع العمليات الإدارية التي تهدف إلى تفعيل الابتكار في المؤسسات الصغيرة، عبر تعزيز أنشطة البحث وتطوير المعرفة، والأساليب التكنولوجية المستخدمة في المؤسسات، إضافة إلى التحلي بالليقظة التنافسية (Sánchez&el,at,2011) وأبرز أنواعه الابتكار الاستراتيجي والابتكار التقني والابتكار الثقافي.

حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على أثر جودة الحياة الوظيفية وأبعادها على إدارة الابتكار.
- الحدود البشرية: ركزت الدراسة على العاملين بالمؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية.
- الحدود المكانية: اقتصر تطبيق الدراسة على نطاق محافظة شمال الشرقية.
- الحدود الزمانية: تم جمع بيانات الدراسة خلال 2024م.

الإطار النظري:

1: مفهوم جودة الحياة الوظيفية

تعددت تعريف الباحثين لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وفقا لعوامل مختلفة، إلا أن جميع مضامينها تصب في مسار تحسين بيئة العمل وحياة العاملين فيها، حيث عرفت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير بأنها عملية تهدف إلى تمكين العاملين في كل تسلسل هرمي من المشاركة في بناء بيئة المنظمة، وتطويرها لتحقيق الإنجازات التنظيمية، وتسعى لتحقيق هدفين هما: تحسين الكفاءة التنظيمية، والتحسين المستمر لجودة حياة العمل (Zhu & Long, 2008)؛ وقد حدد هذا التعريف نقاط مهمة في جودة حياة العمل أولها أنها عملية وليست شعارا فقط، وأنها تشاركية بين العاملين في المستويات التنظيمية، كما ركز على نتائج تطبيق جودة حياة العمل على مستوى المنظمة، ورابعا أن تطبيق جودة

حياة العمل مستمر ويكون تحسينه هدفا وليس وسيلة لتحقيق الأهداف التنظيمية، لكن يؤخذ على هذا التعريف في كونه أهمل الأطراف خارج المنظمة كالنقابات العمالية، وبيئة العمل الخارجية المرتبطة بالعمل، وتلبية احتياجات العاملين بتنفيذ جودة حياة العمل، أما (Ghaderi & Moradi, 2015) فقد أوضح في تعريفه لجودة الحياة الوظيفية بأنها مجموعة من البرامج يشارك من خلالها جميع أعضاء المنظمة في القرارات التي تؤثر على وظائفهم في بيئة العمل، مما ينتج عنه المشاركة والرضا ويقلل ضغط العمل، وهي تظهر نوعا من الثقافة التنظيمية أو أسلوب الإدارة الذي يمنح العاملين شعور المسؤولية والتنظيم الذاتي واحترام الذات، ويؤكد هذا التعريف على أن جودة حياة تحدد هوية وصورة المنظمة لكونها تبرز ثقافتها في الاهتمام بالعاملين. كما تعتبر جودة حياة العمل برنامجا شاملا على مستوى المنظمة، مصمما لتعزيز التعلم في العمل وإدارة التغيير والانتقال إلى وضع أفضل، وهو بناء متعدد الأبعاد، يتكون من عوامل مترابطة تتطلب دراسة متأنية لوضع المفاهيم والقياس (Nanjundeswaraswamy & Swam, 2014)، وركز هذا التعريف على نقطتين أولها شمولية جودة حياة العمل التي تتجاوز تحسين بيئة العمل لتشمل المشاركة في نجاح عملية التغيير، كما أكد على أهمية قياس عوامل أبعاد جودة حياة العمل.

ومن جانب آخر يرى (Naidoo, Munhurrin&Deegumbur, 2019). بأن جودة حياة العمل هو مفهوم يهتم برعاية العاملين في بيئة العمل، وهو ضروري في كيفية رؤية العاملين لجودة وظائفهم في الحياة اليومية، وإن جودة حياة العمل تحتم العمل بالمكونات ذات الصلة بعوامل بيئة العمل المادية، والبيئة الاجتماعية، والنظام الإداري، والتوازن بين العمل والحياة ، ولقد ركز هذا التعريف على أن جودة حياة العمل هي امتداد لجودة الحياة الشاملة لكونها جزءا منها، حيث تسعى من خلالها المنظمة إلى تحقيق الرفاهية للعاملين، وتحقيق التوازن بين حياتهم الوظيفية وبيئتهم الاجتماعية والشخصية خارج العمل. وأضاف (Rozaini, Norailis & Aid, 2015) على ذلك بأن جودة الحياة الوظيفية تعبر عن استجابة المنظمة لاحتياجات العاملين، وعن توقعات العاملين اتجاه منظمات الأعمال، من حيث الإنصاف والأجور والتعويضات وبيئة آمنة وصحية وتنمية القدرات البشرية وضمان الاستقرار، إضافة إلى الأمن الوظيفي والتوازن بين الحياة الشخصية والعمل (Alotaibi, 2020)، بما يسهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (المغربي، 2004).

2: أهمية جودة الحياة الوظيفية:

تتمثل أهمية جودة الحياة الوظيفية في زيادة القدرة على استقطاب الكفاءات من الموارد البشرية والاحتفاظ بها، وبناء قدراتها لخدمة أهداف المؤسسة (سراج، 2018)، ورفع كفاءة الموارد البشرية، مما يساهم في الفعالية التنظيمية، وتحقيق فرص النمو والتطور بالمؤسسة على المدى الطويل (بومجان وآخرون، 2018)، كما أن لها دور في تنظيم قدرات المؤسسة للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية، ونشر ثقافة المشاركة لدعم الأفعال والتصرفات الضرورية لتحقيق الأغراض الاستراتيجية للمؤسسة (المعمار، 2002)، وتحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين مما يدعم انتماء العاملين وولائهم، وتفعيل مشاركة العاملين بالأفكار التي تؤدي إلى تطوير عمليات الإنتاج، وتحسين ظروف العمل (حرمة؛ وآخرون، 2021)، وتحقيق الإبداع والابتكار، إذ يجب أن تتضمن بيئة العمل مساقات تشجع التفاعل التلقائي مما يحفز على الإبداع وتحقيق أهداف المؤسسة وقيمها (عواد، 2022)، بالإضافة إلى أنها تزيد من قوة التنافس بين الكفاءات واكتشاف المواهب في بيئة العمل التنظيمية (الدمرداش، 2018)، وحل المشكلات التي تواجه العاملين أو المؤسسة بأسلوب المشاركة وجعل المؤسسة ديمقراطية (خضر؛ والباشقالي، 2015)، والتقليل من الصراعات بين الإدارة والعاملين عبر توفير المناخ الملائم لعلاقات العمل الأكثر، وخفض معدلات التغيب الوظيفي، وتقليل معدل دوران العمل (السراج، 2017)، وتوفير ظروف العمل الإيجابية وزيادة الفعالية التنظيمية وتحقيق أرباح عالية (الرميدي؛ ورضا، 2020)، ورفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين عن طريق تحسين الصحة النفسية والجسدية وإيجاد المشاعر الإيجابية تجاه بيئة العمل (الآخرس؛ و خليل، 2018).

3: أبعاد جودة الحياة الوظيفية

ترتبط جودة الحياة الوظيفية بتحقيق المصالح المشتركة لكل من المؤسسة والأفراد العاملين بها، بواسطة عمليات متكاملة ومخططة تعكس ثقافة المؤسسة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها، ويتم ذلك عن طريق تحقيق أبعاد جودة حياة العمل التي تختلف، باختلاف طبيعة وحجم العمل والعمالة لكل منظمة من منظمات الأعمال، إلا إن جميعها تتفق على الهدف الأساسي من تطبيقها وهو إشباع رغبات العاملين في المنظمة لتعزيز مستويات الرضا والإبداع وصولاً إلى أهداف المنظمة وتعزيز ميزتها التنافسية، وسيتطرق هذا البحث إلى ثلاثة أبعاد رئيسية لجودة الحياة الوظيفية نظراً لارتباطها الوثيق بالإبداع والابتكار، وهي:

أ: التحسين المستمر: إن تحقيق الأهداف التنظيمية في منظمات الأعمال مرهون بكفاءة العنصر البشري الذي يُمثل أهم عناصر العملية الإنتاجية، وأحد أهم موارد المؤسسة وأصولها، وتؤكد الكثير من الدراسات

منها دراسة (Daniels & Wetherington, 2013) على وجود علاقة بين الخصائص والقدرات الفردية للموظف لدوره الوظيفي والدرجة الكلية للأداء الوظيفي وبين محاور المناخ التنظيمي لبيئة العمل. وبأن الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة منها والتي يتم تحفيزها وتقييم أدائها بشكل يضمن جاهزيتها يمكن أن يعوض بها عن النقص لأي موارد أخرى (القريوتي، 2004)؛ لذا لا بد أن توجه المنظمة اهتمامها إلى تطوير الموارد البشرية عن طريق توفير أنظمة وبرامج التدريب المستمر، التي تعد وسيلة للتحفيز واكتساب المهارات وتحصيل المعرفة السلوكية، وترفع من مستوى الأداء الفعال وتضمن سبل الترقى والتميز الوظيفي؛ بما يحقق درجة مرتفعة من درجات الرضا الوظيفي (الحطاب، 2019)، وحيث أن الأفراد الذين يتسمون بالأداء العالي غالباً ما يرغبون في تمييز أنفسهم عن أقرانهم، فإنه يمكن تحسين الأداء واكتسابه عن طريق توفير البرامج التدريبية التي تحقق التميز والمنافسة وتثير دوافع العاملين للارتقاء بالأداء المهني (الحري، 2012).

ب: القيادة الإدارية: تتمثل القيادة في القدرة على التأثير في سلوك الأفراد والجماعة وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة وتنسيق جهودهم على توظيف الأفراد، وإعطاء المكافآت، والإلمام بمهارات العاملين والعمل، والقدرة على رسم السياسات والاتجاهات والأنظمة، وإحداث التفاعل بين المجتمع والأفراد والجماعات (المكاوي، 2013)، وتتمثل القيادة الإدارية في مجموعة من القدرات والخبرات والصفات التي تجعل الرئيس الإداري في أي مستوى تنظيمي قادراً على الإشراف السليم والتوجيه والمساعدة في تخطي العقبات التي يواجهها مرفوضيه في أعمالهم وعلاقاتهم وتنمية وتطوير أدائهم على العمل (المكاوي، 2013). كما أن القيادة الإدارية الفاعلة في المنظمة تقوم برفع مستوى الإبداع والابتكار لدى موظفيها فلا يمكن إيجاد بيئة مبتكرة ومبدعة في ظل قيادة لا تؤمن بالتطوير وتنمية مهارات العاملين، فالمنظمة التي تسعى إلى رفع مستوى أداء عاملها والتطوير والإبداع تحتاج إلى قائد يساهم في تطوير القدرات الإبداعية والابتكارية لدى العاملين وذلك من خلال تشجيعهم وإعطائهم المرونة والحرية في العمل وتقبل اختلاف الآراء والمشاركة في اتخاذ القرارات، لذا فإن سلوك القائد في حد ذاته يزيد دافعية العامل نحو الابتكار (المكاوي، 2013).

ج: الأجور والمكافآت: تمثل الأجور والرواتب أهمية كبرى في تحديد أداء الموظفين والعاملين وتوجيه هذا الأداء، وبالتالي توجه دافعية العاملين في اتجاه معين، حيث أن العلاقة بين اتجاه الدافعية والأجور علاقة قوية، تؤدي إلى نتائج تؤثر على مستوى الإنتاج والنتائج المتوقعة تحقيقها على مستوى المنظمة، وكذلك على مستوى الخدمة التي تقدمها المنظمة، فقصور هذه الأجور عن تلبية الاحتياجات الأساسية

للعاملين، يدفع هؤلاء العاملين نحو اتجاه السلوك السلبي للأداء، مما يترتب عليه نتائج خطيرة وسلبية على المنظمة لذا فإنه كلما زاد الأجر، زاد حافز العامل على بذل الجهد وتحسين مستوى الأداء (Mahapator, 2010)، حيث تحتل الأجور أهمية خاصة بالنسبة للأفراد نظرا لكونها المصدر الأساس للأفراد وأسرهم، مما يجعل الأجر هو المحدد الرئيسي للمستوى المعيشي للأفراد وأسرهم. كما أن الأجر يعكس المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع الذي يعيش فيه، ويلعب دورا مهما في تحديد الحالة المعنوية والنفسية للأفراد، ويمثل مقاسا لقيمة الفرد وأهميته بالنسبة للمنظمة التي يعمل بها. وبالتالي يجب أن يشعر الفرد بأن الأجر الذي يتقاضاه يؤمن له الاستقرار النفسي والمعنوي حتى يعكس إيجابا على مستوى أدائه في العمل (برويس وساسي، 2018).

4: مفهوم إدارة الابتكار

على الرغم من تعدد تعريفات الابتكار، وتطور الاهتمام فيه منذ القرن التاسع عشر، إلا أن الابتكارات في الماضي ظهرت في المؤسسات بطريقة عشوائية وغير منظمة، وتم التركيز في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية على فكرة أنه يمكن تنظيم الابتكارات والتخطيط لها، كما وقد تناول العديد من الباحثين فكرة أن الابتكار يمكن أن يصبح موضوع "إدارة"، على سبيل المثال، ألف بيرنز وستوكر في 1961 كتابا بعنوان (إدارة الابتكار)، ومع تطور الدراسات التنظيمية والدراسات التي تمت حول وظيفة الإدارة مثل دراسة (Barnard, 1938) و (Drucker, 1999) اتضحت المعالم الجديدة لإدارة الابتكار، الذي يعتبر من المستلزمات الأساسية للمؤسسة الابتكارية القائمة على التميز والإبداع، فهي الأكثر قدرة على الإلهام وتحريك الأفراد من أجل تحويل المؤسسة كلها إلى مؤسسة ابتكارية، من خلال الإيمان بأن كل فرد قادر على الابتكار، والسماح للعاملين أن يتخيلوا حتى بالأشياء التي تبدو غير قابلة للتحقيق للوهلة الأولى، والسماح للعاملين أن يأخذوا وقت للتفكير بطريقة تسمح بإظهار قدراتهم وابداعاتهم الذاتية في العمل (Bellingham, 2005)، ولقد عرّف Sims (2009) إدارة الابتكار بأنها مجموعة معقدة من العمليات المتصلة بالموارد البشرية التي توفر استثمار للأفكار بما يضيف ميزة وفائدة لأي مؤسسة، ويعرّفها (برة، 2016) بأنها مجموعة من العمليات المرتبطة بالمنافسة المعتمدة عليها تطبيقات إدارة الموارد البشرية، وتأتي قراراتها من جوهر المنافسات التنظيمية وعليه فإن إدارة الابتكار لا تنحصر في ابتكار الرؤية الخلاقة فقط، وإنما تتجاوز ذلك إلى تحقيق هذه الرؤية وتحويلها إلى بيئة تنظيمية محفزة، وتتعلق إدارة الابتكار (Innovation Management) بتطبيق فكرة جديدة تتضمن خطوات جديدة أو عملية جديدة أو منتج جديد. كما تعبر عن خطط بحث علمي تحقق الهدف المتوقع من خلال التخطيط

والإدارة حسب الأهداف والحكم البيئي والتنسيق والتكامل ومراقبة الجدول الزمني (Wu and Lin, 2018)، ومن جهة أخرى يرى (Swapan, 2015) أن إدارة الابتكار هي نشاط إداري للأفراد والفرق والمنظمات والبيئة الخارجية (Wu and Lin, 2018)، أما (إدير، 2018) فتناول تعريف إدارة الابتكار على أنه "القدرة على تحديد بعض الوسائل التكنولوجية التي قد تساعد على أن تحتل المنظمة مكانة ريادية وتفوق تنافسي، كما يُعرف (Morris, 2006) إدارة الابتكار بأنها عملية إنشاء وتطوير واكتساب وتنفيذ فكرة جديدة (منتج جديد، خدمة جديدة، ممارسة جديدة) بهدف تحسين الكفاءة والفاعلية والميزة التنافسية بما يضيف قيمة للمنظمة ولأصحاب المصلحة.

وتعتبر إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وقتنا الحالي ضرورة ملحة لنموها واستمرارها في ظل التحديات العالمية المحلية وشدة البيئة التنافسية،

ويرى (Weaver, 2002) أن المؤسسة الابتكارية "هي تلك المؤسسة التي تبتكر أشياء ذات قيمة في الخدمات والأفكار والإجراءات والعمليات (ضمن مجموعة من العاملين مع بعضهم بعضاً في ظل الإطار الاجتماعي للمنظمة ولقد تعددت الأسباب التي أدت إلى ظهور وزيادة الاهتمام بإدارة الابتكار في وقتنا الحالي، ومن أبرزها (المكاوي، 2013)، تغيير ملامح الوظيفة ومتطلبات الأداء حيث أدى النمو السريع في فنون صنع الأشياء، وتعدد التكنولوجيات إلى أحداث عدة تغيرات في نوعية وطبيعة القوى العاملة، والحاجة إلى عاملين أكثر معرفة ومهارة وتخصص. بالإضافة إلى تعقد المهام الإدارية وذلك بسبب ازدياد حدة المنافسة، مع بروز المنافسة الأجنبية، والتطور التكنولوجي الذي زاد من معدلات الابتكار والتطور المؤسسي (عباس، 2011).

5: أقسام إدارة الابتكار

تعد عملية الابتكار عملية متشعبة من حيث أداء وتنفيذ المهمات والواجبات لا يمكن حصرها بجهة واحدة داخل أي منظمة والسبب هو أن الابتكار يتبلور في عدة نواحي حسب ما أظهرته الدراسات والأبحاث ولا يقتصر على قسم أو فرع أو حتى مستوى إداري معين، لذلك وجب تقسيم الابتكار وإدارته خلال مجموعة من الأبعاد تسهل دراسته، علماً بأن إدارة الابتكار يجب أن تعنى بها جهة متخصصة داخل المنظمة تتابع وتنسق سير الأعمال في كافة الأقسام وخطوط العمليات والمستويات الإدارية والأقسام الفنية والتكنولوجية، بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي وبعض الأمور الخفية التي تتعلق بالابتكار وتدعمه والتي نوضحها من خلال توضيح أبعاد إدارة الابتكار:

أ: **الابتكار الاستراتيجي**: تطرق الباحثون الى العديد من التعاريف التي تناقش مصطلح الابتكار الإستراتيجي حيث عرفه (Xu et al, 2006) على أنه ربط مفهوم الابتكار وممارساته باستراتيجية المؤسسة من خلال ربط المبتكرين وفرق العمل وحتى مستوى الموظف الذي يعمل بشكل منفرد بهدف ربط أعمالهم ومساهماتهم بمفهوم تلبية احتياجات الناس والمسؤولية كذلك عن جميع موارد المؤسسة مما ينتج عنه بما يسمى بالإستراتيجية الابتكارية، والتي يعكس وجودها في أي منظمة شعور العاملين بأنهم يساهمون بعمل بسيط يشكل جزءا من الإنجاز النهائي، ويخلق بيئة مبتكرة ويسمح للجميع بأن يكونوا مبدعين ومستقلين، كذلك ذكرت (خوج، 2018) في دراستها حول دمج مبادئ الابتكار الإستراتيجي والإبداع الإداري لضمان جودة مؤسسات التعليم بأن الابتكار الإستراتيجي هو عبارة عن نهج شمولي نظامي لإنتاج عملية مقصودة قابله للتكرار تخلق قيمة فريدة بشكل كبير تصل نتائجها الى أصحاب المصلحة وكذلك المؤسسة ذاتها، وأضافت بأنه أيضاً مدخل تنظيمي يركز على توليد الأفكار بطريقة علمية ومنهجية بحيث يحدث فرقا كبيرا في القيمة لدى العملاء، كما وأنه يجعل إدارة الموارد البشرية مصدرا ممتازا، الأمر الذي يحسن فعالية المنظمة من خلال تطوير المورد البشري وتعزيزه واستقطاب الموارد التي تساعد جميعها على تطوير الأداء التنظيمي.

كما أشار (Seybold, 2014) الى أن الابتكار الإستراتيجي هو المدخل الذي تتبناه المؤسسات وبيئات الأعمال والذي ينطوي على إعادة تصميم منتجاتها وإدارة عملياتها وخططها التجارية بهدف الوصول الى القدرة على التفوق على المنافسين وإرضاء العملاء وتحقيق الميزة التنافسية في الأسواق المحلية والعالمية. وهو الطريقة التي تساعد على تحقيق الميزة التنافسية من خلال تطبيق استراتيجية الابتكار في القرارات الاستراتيجية للمنظمة، ويعتبر الابتكار الاستراتيجي من الأبعاد التي تمكن المنظمات من تقديم خدمات ومنتجات ذات قيمة عالية للعملاء من خلال إعادة تصميم عملياتها الاستراتيجية (الحباري، 2019)، ويعرفه (alqershi&el,atl,2018) بأنه العملية الكاملة التي تقوم بها المؤسسات لإعادة تصميم وهيكله عملياتها وخططها وقراراتها الاستراتيجية بما يسهم في تقديم منتجات وخدمات ذات قيمة للعملاء ورسم حدود واستراتيجيات جديدة للمؤسسة ذات طابع مبتكر. ويعد الابتكار الاستراتيجي من العوامل الأساسية التي لها تأثير إيجابي على أداء المنظمات، ويمثل العملية التي تقوم بها المنظمات من تغيير وإعادة هيكلة لمنتجاتها وخدماتها لتقديم منتجات وخدمات ذات قيمة أعلى مقارنة بمنافسيها، وتمتاز هذه المنظمات بامتلاك استراتيجيات ذات طابع مبتكر يختلف كلياً عن منافسيها، وليس من الضروري أن تكون هذه المنظمات كبيرة الحجم أو ذات نطاق عمل واسع لاتباع استراتيجية الابتكار بل تستطيع أيضاً المنظمات

الصغيرة والمتوسطة اتباع هذا النهج للحفاظ على ميزتها التنافسية في سوق العمل (alqershi & el,atl,2018).

ب: **الابتكار التقني:** عرّفه (shane,2008) بأنه المعدات والأدوات والبرمجيات التقنية، والأساليب ومنهجيات التفكير والبحث المستخدمة من قبل المبتكرين في المؤسسات، للوصول إلى أفكار ابتكارية وتحويلها إلى واقع ملموس يسهم في تحقيق أهداف المؤسسة. وأشار (William,2007) (بأن الابتكار التقني يعني تطوير المنتجات والعمليات باستخدام التكنولوجيا بهدف ترجمتها الى تطبيقات على المستوى التجاري". كما عرفته منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD) على أنه الذي يشمل المنتجات الجديدة بأساليب فيه حديثه تتضمن تغييرات مهمه تشمل المنتجات والأساليب الفنية، بحيث يكتمل هذا الابتكار بدخوله الى السوق أو استعماله كأحد وسائل الإنتاج، مما تقدم يجب الإشارة هنا إلى إن العلاقة بين الابتكار التقني في المنتج والابتكار التقني في طرق الإنتاج تختلف حسب طبيعة المنتج، ففي حالة المنتج الصناعي أي تغيير لتلك المنتجات يلزم ذلك التغيير الطريقة التي يتم استخدامها، أما في حالة المنتجات الاستهلاكية فإن العلاقة في حالة المنتج الذي تم ابتكاره جوهرياً، بحيث يتم استبدال بنداً أو عنصر من عناصر الإنتاج فإن ذلك لا يستدعي تغيير التجهيزات والأسلوب الفني (مرعى، 2012)، وقسم الباحثان (Kim&Kumar,2012) الابتكار التقني إلى ابتكار جذري وابتكار تدريجي للمنتج أو العملية، ويعتمد الابتكار الجذري على تكنولوجيا جديدة بهدف خلق طلب جديد غير معروف من قبل الزبائن والأسواق، ويتضمن هذا حتماً مخاطر عديدة، بينما الابتكار التدريجي فيمكن بالاستفادة من المهارات والمنتجات التي أجري عليها تغيير أو تعديل في المعارف الحالية بهدف التحسين لمواكبة احتياجات ورغبات الزبائن، وينطوي هذا النوع من الابتكار على مستوى مخاطر أقل.

ج: **الابتكار الثقافي:** يقصد بالابتكار الثقافي هو ابتكار مجموعة من القيم، والمعايير والسلوكيات والمواقف والاتجاهات، التي تساعد في ارتقاء عمل المؤسسات من خلال تنمية قدرات العاملين للانصهار في التباينات الثقافية، ولا يقف الابتكار الثقافي على إنتاج قيم أو معايير أو سلوكيات جديدة، بل يتعدى الأمر إلى ابتكار سلوك يمكن الأفراد من التوافق مع الحقائق التي تحملها الثقافة الأخرى، ويعتقد كل من (Earley & Ang, 2003) أن "الابتكار الثقافي يمكن تمثيله بقدرة الفرد على إيجاد طريقة للتفاعل بكفاءة مع المواقف التي تتميز بالتنوع الثقافي". كما ويؤكد النوري (2014) أن الابتكار الثقافي يشير جزئياً إلى مهارات التفكير العامة التي يستخدمها العامل لخلق مفهوم يتصف بالتساؤل حول سبب وكيفية اندماج الناس في ثقافة جديدة مغايرة لثقافتهم الأصلية والتصرف وفقاً للثقافة الجديدة.

وأكد (Xu et al 2006) في دراستهم بأهمية الثقافة التنظيمية في تمكين إدارة الابتكار الشامل ونجاحه في التطبيق، من خلال تعزيز الثقافة التنظيمية لدى أفراد المنظمة والتركيز على خلق ثقافة تنظيمية لدى جميع الأفراد بماهية الابتكار وأهميته وسبل نجاحه مع تعزيز قيم المنظمة وأهدافها ضمن الرؤية المستقبلية لها. كما أكدت دراسة (Sternberg Lubat, 1996) على أن الابتكار لن ينجح إلا في منظمات يتوفر لديها النسيج الثقافي للمنظمة والمستمد من أساليبها في تعزيز ثقافتها لدى أفرادها، ونشر وتضمين قيمها وأعرافها لبناء الشخصية الفردية وتعزيز المعرفة والثقة والحوار، كما قدمت الدراسة نموذجاً يشير إلى وجود (6) مصادر تدعم عملية الابتكار وهي البيئة الثقافية للمنظمة، والعمليات الثقافية، والمعرفة، وأساليب نشر وتعزيز الثقافة الشخصية الفردية، والحوافز.

ومن هذا المنطلق ذكر (VilmaLuoma-aho et al., 2012) بأنه ينبغي تمكين ثقافة الابتكار من خلال التركيز على ثقافة المنظمة وخلق الجو المناسب داخل المنظمة لنشر هذا الفكر ودمجه مع قيم المنظمة وعاداتها والتي تسهل عملية تقبل الفكر الابتكاري وتعزز المرونة لدى أصحاب المصلحة لدعم العاملين، علماً بأن المنظمات الأكثر ابتكاراً في المستقبل هي ليست التي تركز على الابتكار التقني ولكنها ستكون تلك المنظمات التي تزرع ثقافة الابتكار ضمن قيمها وبين موظفيها ضمن ثقافة تنظيمية متطورة.

6: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بسلطنة عمان

على الرغم من اختلاف تعاريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في دول العالم وتباين معاييرها إلا أنها تشترك في كونها المستقبل الواعد لاقتصاد الدول، فهي المحرك الأساسي للنهوض بالاقتصاد لاسيما في سلطنة عمان، وتوليد عدد كبير من فرص عمل للباحثين، والإسهام في الناتج المحلي الإجمالي، وتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المجتمعات، حيث أصبح الاهتمام بنموها وتطويرها من أولويات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، والذي حقق بدوره زيادة مطردة في أعداد هذه المؤسسات وتنوع أنشطتها، ونجاحها في الثبات أمام المنافسين، وتحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية المأمولة منها حسب ما أشارت إليه الإحصائيات، واستمرار الدعم لتمكين هذه المؤسسات سيضاعف من إنتاجيتها خاصة مع الاهتمام بالجانب الإبداعي والابتكاري والتفاعل بإيجاب مع ما يستجد في المحيط الخارجي.

وفي سلطنة عمان تتولى هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي أنشئت بموجب المرسوم السلطاني رقم (107/ 2020) مهمة النهوض بقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات

الحرفية وتعزيز دورها في تنمية الاقتصاد الوطني بسلطنة عُمان، حيث تقوم الهيئة ضمن أبرز اختصاصاتها بإعداد الخطط والسياسات الخاصة بتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات الحرفية، وتوفير البيئة التنظيمية المشجعة لنموها وتطويرها، وتقديم الاستشارات المالية والفنية والإدارية والقانونية، وتعزيز قدرتها التنافسية، وتمكينها من تقديم منتجات عالية الجودة، وتشجيع التكامل بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبرى من جانب، والصناعات والخدمات المساندة من جانب آخر. والعمل على تشجيع التسويق والترويج لمنتجات وخدمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرفيين داخل السلطنة وخارجها من خلال تنظيم المعارض والمشاركة فيها بالتنسيق مع الجهات المعنية، وإنشاء مراكز وحاضنات أعمال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرفيين في مختلف محافظات السلطنة، وإنشاء مراكز متخصصة لرفع قدرات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التنافسية، وتطوير منتجاتها وخدماتها بما يتوافق مع أفضل المقاييس العالمية، وتنظيم دورات تدريبية وتأهيلية لرواد ورائدات الأعمال، وتمويل رواد ورائدات الأعمال وأصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والحرفيين لإنشاء وتوسعة مؤسساتهم.

ونظرا للجهود التي تقوم بها هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بوتيرة متسارعة لتعزيز نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، واستدامة نموها في سلطنة عمان، فقد ارتفعت أعداد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في السلطنة بشكل ملحوظ، حيث تشير الإحصائيات الصادرة عن هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إلى أنَّ إجمالي عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المقيمة في سجل هيئة تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بلغ 104574 ألف مؤسسة في نهاية يونيو 2023م. وأوضحت الإحصاءات (وكالة الأنباء العمانية، 2023) إلى أنَّ عدد المؤسسات الصغرى تجاوزت 89 ألف مؤسسة، بينما بلغ عدد المؤسسات الصغيرة 14 ألف مؤسسة، في حين بلغ عدد المؤسسات المتوسطة أكثر من 1000 مؤسسة. وفي محافظة شمال الشرقية فقد بلغت عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (9180) مؤسسة متنوعة الأنشطة، حيث بلغت المؤسسات الصغرى (7744)، في حين بلغت المؤسسات الصغيرة (1406)، والمتوسطة (30) مؤسسة.

الدراسات السابقة

من بين الدراسات التي تناولت هذه الموضوع، الآتي:

- دراسة الرشيدى (2023)، والتي هدفت إلى تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الأصلية وتوافر جودة الحياة الوظيفية، وذلك تطبيقاً على العاملين في المؤسسات الحكومية الكويتية. وقد تناولت الدراسة الميدانية تحليل طبيعة العلاقة بين القيادة الأصلية وجودة الحياة الوظيفية في العاملين بالمؤسسات

الحكومية بدولة الكويت من خلال إعداد قائمة استقصاء تم توزيعها على عينة من العاملين بالمؤسسات الحكومية بدولة الكويت، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الأصلية (الوعي الذاتي التشغيل المتوازن، والمنظور الأخلاقي، وشفافية العلاقات) وجودة الحياة الوظيفية (الأجور والمكافآت، ظروف بيئة العمل المعنوية، خصائص الوظيفة، أسلوب الرئيس في الإشراف المشاركة في اتخاذ القرارات، جماعة العمل) من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الحكومية بدولة الكويت، وقام الباحث بوضع مجموعة من التوصيات التي تساهم في تحسين جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسات الحكومية بدولة الكويت من خلال الاهتمام باكتساب مهارات القيادة الأصلية.

-دراسة هريكش (2023)، والتي هدفت إلى التنبؤ بوساطة التشارك المعرفي بين جودة حياة العمل والتشارك المعرفي لتنمية الإبداع التنظيمي بمجمع صيدال، واعتمدت المنهج الوصفي، واستخدام الاستبانة، التي تم توزيعها بطريقة المعاينة على (510) فردا بمجمع صيدال في مختلف أنشطة الإنتاج والدعم والإدارة الموزعين في الوحدة الإدارية المركزية وجميع وحدات الإنتاج والتوزيع، وقد أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع لجودة حياة العمل بمستويات مختلفة لأبعادها، ووجود أثر إيجابي مباشر لجودة حياة العمل في التشارك المعرفي ببعديه: السلوك والاستراتيجية، ووجود أثر إيجابي مباشر لجودة حياة العمل في الإبداع التنظيمي بأبعاده القدرات الإبداعية والعملية الإبداعية، والمنتج الإبداعي؛ ووجود أثر إيجابي غير مباشر لجودة حياة العمل في الإبداع التنظيمي بوساطة جزئية لسلوك التشارك المعرفي؛ ووجود أثر إيجابي غير مباشر لجودة حياة العمل في الإبداع التنظيمي بوساطة جزئية لاستراتيجية التشارك المعرفي.

-دراسة أحمد؛ وغربي (2023)، والتي هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى العمال في ورشة صناعة نسج الحرير وطباعته بندرومة بالمغرب؛ كما هدفت إلى قياس مستويات جودة الحياة الوظيفية والإبداع التنظيمي والكشف عن الفروق في مستوى الإبداع لديهم رجوعا إلى متغيرات السن والمستوى التعليمي، استعمل الباحثان المنهج الوصفي، شملت الدراسة 68 عامل بالورشة وبعد ضبط الخصائص السيكومترية للأدوات وتطبيقها، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى كل من جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي منخفض لدى أفراد العينة، وتوجد علاقة ارتباطية طردية بين مستوى جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي عند مستوى الدلالة (0.01)، وتوجد فروق في مستوى الإبداع لدى أفراد العينة ترجع إلى المستوى التعليمي، والسن.

-دراسة الناصر وآخرون (2022)، والتي هدفت إلى التعرف على دور جودة الحياة الوظيفية الداخلية (القيادة الإدارية، التكنولوجيا) في تنمية التفكير الإبداعي للعاملين، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين الإداريين في الفنادق ذات التصنيف أربعة النجوم وخمسة النجوم في محافظة حمص. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، حيث تم توزيع (140) استبانة على عينة عشوائية من العاملين الإداريين، وتم استرداد (130) استبانة بنسبة استرداد (93%). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والتفكير الإبداعي للعاملين في فنادق أربعة النجوم وخمسة النجوم في محافظة حمص. وأوصت الدراسة بقيام الفندق بأنشطة تحفز العاملين على الإبداع، وتعمل على تطبيق ما يتم تقديمه من أفكار وحلول مبتكرة تساعد على رفع سوية العمل الفندقية، وخلق بيئة عمل متكاملة قادرة على تلبية احتياجات العاملين وتضمن نجاح الفندق.

- دراسة الحماد (2022)، والتي هدفت إلى الكشف عن أثر إدارة الابتكار على المناخ الابتكاري من خلال دراسة مقارنة البنوك التجارية في دولة الكويت ومملكة البحرين، وأظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الابتكار على المناخ الابتكاري، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين إدارة الابتكار والمناخ الابتكاري في دولة الكويت ومملكة البحرين على حد سواء، كما وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر المنطقة في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية وجاءت الفروق لصالح البحرين، وأوصت الدراسة بضرورة البحث عن برنامج تدريبية لتطوير موظفيها للقيام بأعمالهم على أكمل وجه، وبتقديم طرق وتكنولوجيا جديدة لتسهيل تقديم الخدمة للعملاء، وكذلك الاستفادة البنوك التجارية في دولة الكويت من عمل البنوك التجارية في مملكة البحرين.

-دراسة بن قصير (2021)، والتي هدفت إلى التعرف على وضعية الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية. وقد أجريت الدراسة على سبع وثلاثين مؤسسة صغيرة ومتوسطة في ولاية باتنة، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام استبانة لغرض جمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، وتوصلت إلى أن أغلب الابتكارات التي تقوم بها المؤسسات عبارة عن تغييرات وتحسينات في شكل المنتج وخصائصه وهذا راجع لوجود عدة عقبات تحول دون تحقيق أهداف الابتكار.

- دراسة المدني (2019)، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحدود الشمالية، والتي تعزى للمتغيرات (الجنس - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة بالجامعة - المرتبة الوظيفية)، ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي،

وأعتمد الاستبانة كأداة لجمع البيانات، التي تكونت من محورين هما محور بيئة العمل، والإبداع الإداري، وقد تكونت عينة الدراسة من (288) موظفاً وموظفة بجامعة الحدود الشمالية، وأظهرت النتائج بأن المتوسط الحسابي العام لدى الموظفين الإداريين، جاء في محور بيئة العمل بمستوى (متوسط)، وفي محور الإبداع الإداري بمستوى (عالي)، وجاءت أبعاد بيئة العمل (الهيكل التنظيمي، التقنية، التدريب، الحوافز) بمستوى (متوسط)، بينما جاء بعد (ظروف العمل) بمستوى (عالي)، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبه ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين مستوى بيئة العمل في جميع الأبعاد ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية. وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بعدة توصيات أبرزها: إجراء دورات تدريبية على متطلبات الإبداع الإداري لتشجيع الموظفين الإداريين بالجامعة، إعطاء أهمية لتحسين بيئة العمل لدى الإناث عن طريق البرامج المتخصصة.

-دراسة Graafland & Noorderhaven (2019)، والتي سعت إلى بيان المنافسة التكنولوجية وحوافز الابتكار والمسؤولية الاجتماعية للشركات بالاعتماد على دليل كبار المديرين في الشركات الكبيرة والمتوسطة الأوروبية، اعتمد الباحثان المنهج التحليلي، حيث تكون مجتمع الدراسة من (12) دولة أوروبية تم اختيار عينة عشوائية منها بواقع (2579) من العاملين في المستويات الإدارية العليا والوسطى. أظهرت النتائج أن دافع الابتكار يتوسط العلاقة بين المنافسة التكنولوجية والمسؤولية الاجتماعية، أوصت الدراسة الاهتمام في الابتكار والمسؤولية الاجتماعية أثر في تحسين المنافسة التكنولوجية بين الشركات المبحوثة.

التعليق على الدراسات السابقة: اتفقت الدراسات السابقة في تناول متغيرات الدراسة (جودة الحياة الوظيفية، وإدارة الابتكار) إلا أنها لم تتفق في تناول المتغيرين معا في دراسة واحدة، مما شكل فجوة بحثية سلطت عليها هذه الدراسة، وهي جمع المتغيرين مع بعضهما في دراسة واحدة، كما اتفقت الدراسات أعلاه في استخدام المنهج الوصفي التحليلي، علاوة على استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية من العينة المستهدفة، بالإضافة إلى أن الدراسات اتفقت في نتائج الدراسة التي تؤكد على أهمية تطبيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات ودعم أسباب تحقيقها، وضرورة ممارسة الابتكار كأحد أهم عوامل نجاح المؤسسات وتكثيف الاهتمام به بين العاملين.

منهجية البحث وإجراءاته:

منهج البحث: اتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث إنه الطريقة المنظمة لدراسة حقائق راهنة متعلقة بظاهرة، أو موقف، أو أفراد، أو أحداث، أو أوضاع معينة بهدف اكتشاف حقائق جديدة، أو التحقق من صحة حقائق قديمة وآثارها والعلاقات التي تتصل بها، وتفسيرها، وكشف الجوانب التي تحكمها.

مجتمع وعينة البحث: تكون مجتمع البحث من جميع العاملين الإداريين في المؤسسات الصغيرة بولايات محافظة شمال الشرقية، والبالغ عددهم (1400) فرد، وتم استخدام معادلة "ستيفن ثامبسون" لتحديد حجم العينة من إجمالي مجتمع الدراسة، حيث تم تطبيق أداة البحث على (160) فرداً، وهو ما يقارب (11%) من مجتمع الدراسة.

أداة البحث: استخدم البحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات بالاستفادة من الدراسات السابقة في ذات الإطار، تكونت الاستبانة في صورتها النهائية من محورين و(35) فقرة، وتم تقسيمها إلى 3 أقسام، حيث تمثل القسم الأول في البيانات الديموغرافية للمستجيب، والقسم الثاني أبعاد وفقرات جودة الحياة الوظيفية، أما القسم الثالث أبعاد وفقرات إدارة الابتكار، وقد تم التحقق من صدق الخارجي للاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والمختصين، وبلغ عددهم (6) محكمين من جامعة الشرقية وجامعة نزوى بسلطنة عمان، وأجمع المحكمون على صدقها وملاءمتها لقياس المحاور التي وضعت من أجلها، كما تم قيس صدق الاتساق الداخلي، وأظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط في جميع أبعاد دالة إحصائية، مما اعتبر أن تلك الأبعاد صادقة وتقيس ما وضعت له، وعن ثبات أداة للدراسة، فقد تم قياس معامل ألفا كرونباخ، والذي أظهر أن جميع أبعاد الدراسة تتمتع بقيمة ثبات مرتفعة بلغت (0.951).

وقد اعتمد الباحثان على سلم تصنيفي لتوضيح درجة استجابات أفراد عينة الدراسة من خلال تقسيم المدى (1-5) على خمسة مستويات كالآتي:

- المتوسطات الحسابية التي تقع ضمن المدى من (2,4) فأكثر؛ تمثل درجة عالية جداً.
- المتوسطات الحسابية التي تقع ضمن المدى من (3,4) إلى أقل من (2,4)؛ تمثل درجة عالية.
- المتوسطات الحسابية التي تقع ضمن المدى من (2,6) إلى أقل من (3,4)؛ تمثل درجة متوسطة.
- المتوسطات الحسابية التي تقع ضمن المدى من (1,8) إلى أقل من (2,6)؛ تمثل درجة قليلة.

- المتوسطات الحسابية التي تقع ضمن المدى من (1) إلى أقل من (1.8)؛ تمثل درجة قليلة جدًا

نتائج البحث ومناقشتها:

نتائج السؤال الأول ومناقشتها: ما مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان؟ تم حساب قيمة المتوسطات الحسابية لأبعاد الاستبانة وذلك من خلال تحليل إجمالي الاستجابات التي حصلت عليها عبر توزيع الاستبانة على أبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) مقسماً إلى ثلاثة محاور تتمثل وهي (التحسين المستمر، القيادة الإدارية، الأجور والمكافآت)، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (1): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية)

الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	التحسين المستمر	3.71	.835	مرتفعة
2	القيادة الإدارية	3.52	.886	مرتفعة
3	الأجور والمكافآت	2.88	1.04	متوسطة
	المجموع الكلي	3.37	.920	متوسطة

يتضح من الجدول أعلاه، أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط العام (3.37)، وتراوح متوسطات الأبعاد بين (2.88-3.71)، والانحراف المعياري بين (1.04-3.71). وجاء في المرتبة الأولى بُعد التحسين المستمر بدرجة مرتفعة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.71) وانحراف معياري قدره (835.). وفي المرتبة الثانية جاء بُعد القيادة الإدارية بدرجة (مرتفعة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري قدره (886.)، وجاء في المرتبة الأخيرة بُعد الأجور والمكافآت بدرجة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي بلغ (2.88) وانحراف معياري قدره (1.04)، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى حرص قيادات العمل في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان على توفير كافة الموارد المادية من مباني وتجهيزات وأدوات وأجهزة ومعدات وآلات، وكذلك الموارد البشرية من دعم وتحفيز وتدريب للعاملين لتمكينهم من أداء واجباتهم الوظيفية بجودة وتميز، وكذلك تمكين هذه المؤسسات من المنافسة بقوة في المجتمع المحلي مع المؤسسات المماثلة. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الأمير (2014) والتي كشفت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المستشفيات العسكرية بمنطقة الرياض جاء متوسطاً، ونتيجة دراسة المطيري والدخيل (2017) والتي توصلت إلى أن مستوى جودة حياة العمل في وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية كان متوسطاً. في حين اختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الغامدي (2014) والتي بينت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات العامة بمدينة الرياض جاء عالياً،

ونتيجة دراسة هريش (2023) والتي أوضحت وجود مستوى مرتفع لجودة حياة العمل بمجمع صيدال لصناعة الأدوية في الجزائر، ونتيجة دراسة محمود (2020) أوضحت أن مستوى جودة البيئة الوظيفية في الشركة السودانية للتوليد الحراري جاء منخفضاً. ونتيجة دراسة أحمد وغربي (2022) والتي كشفت أن مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى العمال في ورشة صناعة نسج الحرير وطباعته بندرومة جاء منخفضاً. ولمزيد من التعمق في الإجابة عن هذا السؤال، تم تناول فقرات كل بعد على حدة وذلك كما يأتي:

البعد الأول: التحسين المستمر:

جدول (2): التحليل الوصفي لفقرات بعد التحسين المستمر

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	تمتلك المؤسسة المرونة في التخطيط للعمل	3.71	.835	عالية
2	تمتلك المؤسسة الرغبة في تغيير وتطوير أسلوبها بما يتماشى مع متطلبات السوق الحالية والمستقبلية	3.80	.976	عالية
1	تراعي المؤسسة المرونة في اتخاذ القرارات	3.91	.924	عالية
4	تسعى المؤسسة لاستقطاب الكفاءات والمؤهلات بشكل مستمر	3.68	.952	عالية
5	تقدم المؤسسة برامج تدريبية لدعم وتنمية العاملين	3.53	1.14	عالية
	المجموع الكلي	3.7	.965	عالية

يتضح من الجدول أعلاه، أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان لبعد التحسين المستمر كان ضمن الدرجة العالية بقيمة (3.7) وانحراف معياري (.965) تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (3.91-3.53)، والانحراف المعياري بين (835-1.14)، وحصلت الفقرة (3) والتي نصها " تراعي المؤسسة المرونة في اتخاذ القرارات." على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.91) وانحراف معياري قدره (.924). وبدرجة عالية، بينما حصلت الفقرة (5) والتي نصها " تقدم المؤسسة برامج تدريبية لدعم وتنمية العاملين " على أقل متوسط حسابي بلغ (3.53) وانحراف معياري قدره (1.14) وبدرجة عالية أيضاً، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اهتمام القيادات بتنمية معارف ومهارات وقدرات الموظفين في هذه المؤسسات؛ وذلك لتمكينهم من القيام بواجباتهم الوظيفية وما يرتبط بها من مهام ومسؤوليات وأدوار بفعالية وكفاءة، بالإضافة إلى التدريب والتنمية المهنية للعاملين تمكنهم من مواكبة المستجدات والتطورات والتغيرات المتلاحقة في سوق العمل، واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة القضاة (2019) والتي بينت تقديم شركات الاتصالات الأردنية برامج تدريبية لدعم وتنمية العاملين بها.

البعد الثاني: القيادة الإدارية:

جدول (3): التحليل الوصفي لفقرات بعد القيادة الإدارية

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	تمتلك إدارة المؤسسة المهارات القيادية لتحفيز المرؤوسين في العمل	3.44	1.10	عالية
6	تشجع إدارة المؤسسة العاملين على التنافس في اكتشاف الحلول للمشاكل الصعبة التي تواجههم في العمل	3.38	1.02	متوسطة
3	تفوض إدارة المؤسسة الصلاحيات والمسؤوليات اللازمة للعاملين لتنفيذ المهام	3.55	.988	عالية
1	تمتلك إدارة المؤسسة القدرة على إيجاد بيئة تعاونية في العمل	3.68	.959	عالية
2	تثق إدارة المؤسسة في إمكانيات العاملين	3.68	1.01	عالية
7	تلتزم إدارة المؤسسة بالإنصاف في التعامل مع العاملين	3.36	1.11	متوسطة
4	توضح إدارة المؤسسة للعاملين أهداف العمل ونتائجها	3.52	1.02	عالية
	المجموع الكلي	3.51	1.02	عالية

يتضح من الجدول أعلاه، أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان لبعد القيادة الإدارية كان ضمن الدرجة العالية بقيمة (3.51) وانحراف معياري (1.02). تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (3.36-3.68)، والانحراف المعياري بين (1.11-1.959)، وحصلت الفقرة (4) والتي نصها "تمتلك إدارة المؤسسة القدرة على إيجاد بيئة تعاونية في العمل." على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.68) وبانحراف معياري قدره (1.959) وبدرجة عالية، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى تدعيم قيادات هذه المؤسسات العمل بروح الفريق، والذي يمكن المؤسسة من الوصول إلى أفكار ورؤى وممارسات ومبادرات إبداعية وابتكارية من قبل الموظفين تساهم في عمليات التحسين، والتطوير، والتغيير بفعالية، وكفاءة، بينما حصلت الفقرة (6) والتي نصها "تلتزم إدارة المؤسسة بالإنصاف في التعامل مع العاملين." على أقل متوسط حسابي بلغ (3.36) وانحراف معياري قدره (1.11) وبدرجة متوسطة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك قيادات هذه المؤسسات أهمية التعامل مع الموظفين بعدالة ومساواة وإنصاف، ومن ثم يتحقق للعاملين مستويات عالية من الرضا الوظيفي، والانتماء والولاء للمؤسسة، وهذا يقود إلى مستويات عالية من الأداء والإنجاز في كافة المجالات.

البعد الثالث: الأجور والمكافئات:

جدول (4): التحليل الوصفي لفقرات بعد الأجور والمكافئات

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يوجد نظام واضح وملائم للأجور داخل المؤسسة	3.46	1.14	عالية
2	يوجد نظام واضح وملائم للمكافئات داخل المؤسسة	2.87	1.26	متوسطة
4	تعتمد الأجور والمكافئات على مقدار الإنجاز والعطاء في العمل	2.76	1.26	متوسطة
6	يتميز نظام الأجور والمكافئات بالكفاءة والعدالة	2.75	1.26	متوسطة
5	تكفي الأجور لتلبية احتياجات وطلبات العاملين	2.76	1.17	متوسطة
7	تحفز إدارة المؤسسة العاملين بالمكافئات	2.72	1.32	متوسطة
3	تتوفر فرص الترقى بمجال عملي في المؤسسة	2.83	1.30	متوسطة
	المجموع الكلي	2.87	1.24	متوسطة

يتضح من الجدول أعلاه، أن مستوى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان لبعد الأجور والمكافئات كان ضمن الدرجة المتوسطة بقيمة (2.87) وانحراف معياري (1.24)، تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (3.46-2.72)، والانحراف المعياري بين (1.32-1.14)، وحصلت الفقرة (1) والتي نصها "يوجد نظام واضح وملائم للأجور داخل المؤسسة." على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.46) وبانحراف معياري قدره (1.14) وبدرجة عالية، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى التزام القادة والمسؤولين بهذه المؤسسات بقانون العمل في سلطنة عمان والذي يلزم تلك المؤسسات بوجود نظام واضح ومحدد للأجور والحوافز والمكافئات للعاملين بها، بينما حصلت الفقرة (6) والتي نصها " تحفز إدارة المؤسسة العاملين بالمكافئات." على أقل متوسط حسابي بلغ (2.72) وانحراف معياري قدره (1.32) وبدرجة متوسطة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى مواجهة هذه المؤسسات تحديات اقتصادية صعبة في السنوات الأخيرة، والتي أثرت على مكانتها ووضعياتها المالية، مما أوجد بعض القصور في قيام إدارات هذه المؤسسات بمنح العاملين مكافئات بصورة مستمرة. بالإضافة إلى رؤية كثير من إدارات تلك المؤسسات أن المكافئات لا بد أن تمنح على الأداء المتميز والمبدع والمبتكر وليس كل عمل أو نشاط يقوم به الموظف ويتوقع من خلاله أن يحصل على مكافئة.

نتائج السؤال الثاني ومناقشتها: ما واقع إدارة والابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان؟ تم حساب قيمة المتوسطات الحسابية لأبعاد الاستبانة وذلك من خلال تحليل إجمالي الاستجابات التي حصلت عليها عبر توزيع الاستبانة على محاور المتغير التابع (واقع إدارة والابتكار) مقسماً إلى ثلاثة أبعاد تتمثل في (الابتكار الاستراتيجي، الابتكار التقني، الابتكار الثقافي)، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

جدول (5):

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير التابع (واقع إدارة الابتكار)

الرتبة	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
3	الابتكار الاستراتيجي	3.30	.950	متوسطة
2	الابتكار التقني	3.47	.906	عالية
1	الابتكار الثقافي	3.48	.892	عالية
	المجموع الكلي	3.41	.916	عالية

يتضح من الجدول أعلاه، أن واقع إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان جاء بدرجة عالية. حيث تراوح المتوسط الحسابي بين (3.30 - 3.48)، والانحراف المعياري بين (0.95-0.892). وجاء في المرتبة الأولى بعد الابتكار الثقافي بدرجة (عالية) وبمتوسط حسابي بلغ (3.48) وانحراف معياري قدره (0.892)، وفي المرتبة الأخيرة جاء بعد الابتكار الاستراتيجي بدرجة (متوسطة) وبمتوسط حسابي بلغ (3.30) وانحراف معياري قدره (0.950)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى اهتمام قيادات هذه المؤسسات بدعم ومساندة وتشجيع العاملين على الإبداع والابتكار وتقديم المبادرات والأفكار الجديدة في العمل؛ والتي تزيد من إنتاجية هذه المؤسسات، والاقتصاد في الوقت والجهد والنفقات وتمكنها من المنافسة بقوة في سوق العمل، ومواجهة المتغيرات والتحديات والتطورات والتحديات المعاصرة بفعالية وكفاءة. واتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبو حلوب (2021) والتي أشارت إلى اهتمام البنوك التجارية في الأردن بمسألة الابتكار الشامل في عملياتها المصرفية والإدارية. ونتيجة دراسة المدني (2019) والتي بينت أن الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية في المملكة العربية السعودية جاء بدرجة عالية، واختلفت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عمر (2017) والتي أبرزت أن واقع إدارة الابتكار بشركة بريقة جاء بدرجة متوسطة، ونتيجة دراسة (Hassi, 2019) والتي أظهرت أن واقع إدارة الابتكار في قطاع الضيافة بالمغرب جاء بدرجة متوسطة، ونتيجة دراسة أحمد وغربي (2022) والتي كشفت أن مستوى الإبداع التنظيمي لدى العمال في ورشة صناعة نسج الحرير وطباعته بندرومة جاء بدرجة منخفضة، ولمزيد من التعمق في الإجابة عن هذا السؤال، تم تناول فقرات كل بعد على حدة وذلك كما يأتي:

البعد الأول: الابتكار الاستراتيجي:

جدول (6): التحليل الوصفي لفقرات بعد الابتكار الاستراتيجي

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
4	تحرص إدارة المؤسسة على توفير استراتيجيات ابتكار واضحة لجميع العاملين	3.25	1.09	متوسطة
5	تستقطب المؤسسة أصحاب الأفكار الإبداعية	3.21	1.11	متوسطة
2	تحرص إدارة المؤسسة على تحليل العمل باستمرار	3.43	1.09	عالية
3	ترتبط استراتيجيات الابتكار في بيئة عمل المؤسسة	3.28	1.01	متوسطة
1	تتكيف استراتيجيات المؤسسة مع المتغيرات البيئية الخارجية	3.49	.945	عالية
6	تقيم إدارة المؤسسة أوضاع المنافسين باستمرار	3.16	1.09	متوسطة
	المجموع الكلي	3.30	.892	متوسطة

يتضح من الجدول أعلاه، أن واقع إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان لبعد الابتكار الاستراتيجي كان ضمن الدرجة المتوسطة بقيمة (3.30) وانحراف معياري (.892)، تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (3.16-3.49)، والانحراف المعياري بين (1.11 - .945)، وحصلت الفقرة (5) والتي نصها "تتكيف استراتيجيات المؤسسة مع المتغيرات البيئية الخارجية" على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.49) وبانحراف معياري قدره (.945) وبدرجة عالية، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى اهتمام قيادات هذه المؤسسات باغتنام الفرص المتاحة في البيئة الخارجية، وكذلك القدرة على مواجهة تحدياتها وتهديداتها بفعالية وكفاءة، بينما حصلت الفقرة (6) والتي نصها "تقيم إدارة المؤسسة أوضاع المنافسين باستمرار"، على أقل متوسط حسابي بلغ (3.16) وانحراف معياري قدره (1.09) وبدرجة متوسطة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن اهتمام هذه المؤسسات بتقييم أوضاع المنافسين على فترات زمنية متباعدة، أو في أوقات انخفاض الأداء، بالإضافة إلى قلة وجود كفاءات وخبرات قادرة على تقييم المنافسين بصورة كلية شاملة.

البعد الثاني: الابتكار التقني:

جدول (7): التحليل الوصفي لفقرات بعد الابتكار التقني

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
5	تحرص المؤسسة على تحديث أجهزتها وآلياتها باستمرار	3.38	1.11	متوسطة
4	تتواءم التكنولوجيا في المؤسسة مع احتياجات الزبائن	3.39	1.05	متوسطة
3	تحرص المؤسسة على تدريب العاملين على التقنيات الحديثة	3.43	1.10	عالية
2	يسهم تبني التكنولوجيا في تقديم منتجات مبتكرة	3.53	1.06	عالية
1	تؤمن إدارة المؤسسة بأن التكنولوجيا الحديثة تسهم في تقديم أفكار مبتكرة	3.63	1.01	عالية
	المجموع الكلي	3.47	1.06	عالية

يتضح من الجدول أعلاه، أن واقع إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان لبعد الابتكار التقني كان ضمن الدرجة العالية بقيمة (3.47) وانحراف معياري (1.06)، تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (3.36-3.63)، والانحراف المعياري بين (1.01-1.11)، وحصلت الفقرة (5) والتي نصها "تؤمن إدارة المؤسسة بأن التكنولوجيا الحديثة تسهم في تقديم أفكار مبتكرة" على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.36) وبانحراف معياري قدره (1.01) وبدرجة عالية، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى وعي وفهم وإدراك إدارة تلك المؤسسات بالفوائد والمنافع التي تحققها التكنولوجيا في تحسين وتطوير الأداء عامة، وفي تدعيم الإبداع والابتكار خاصة، والذي يقود إلى زيادة الانتاجية، ومواجهة المشكلات بفعالية وكفاءة، بينما حصلت الفقرة (1) والتي نصها "تحرص المؤسسة على تحديث أجهزتها وآلياتها باستمرار" على أقل متوسط حسابي بلغ (3.38) وانحراف معياري قدره (1.11) وبدرجة متوسطة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى وجود نوع من الحرص لدى إدارات هذه المؤسسات على مواجهة ومواكبة التغيرات والتطورات في بيئات الأعمال المحلية والإقليمية والعالمية.

البعد الثالث: الابتكار الثقافي:

جدول (8): التحليل الوصفي لفقرات بعد الابتكار الثقافي

الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
2	تتيح إدارة المؤسسة خطوط الاتصال الفعال بين العاملين	3.56	.969	عالية
1	تحرص إدارة المؤسسة على دمج ثقافة المجتمع بثقافتها التنظيمية	3.58	.955	عالية
3	تحرص إدارة المؤسسة على تنمية اتجاهات وقيم العاملين بما يتناسب مع قيم المؤسسة	3.50	1.00	عالية
5	تركز إدارة المؤسسة على اكساب العاملين مهارات التفكير الناقد	3.35	1.02	متوسطة
4	تسعى إدارة المؤسسة على توحيد الاتجاهات السلوكية للعاملين فيما يتفق مع خططها المستقبلية	3.40	1.08	متوسطة
	المجموع الكلي	3.47	1.04	عالية

يتضح من الجدول أعلاه، أن واقع إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان لبعد الابتكار الثقافي كان ضمن الدرجة العالية بقيمة (3.47) وانحراف معياري (1.04)، تراوح المتوسط الحسابي لفقرات البعد بين (3.35-3.58)، والانحراف المعياري بين (.955-1.08)، وحصلت الفقرة (2) والتي نصها "تحرص إدارة المؤسسة على دمج ثقافة المجتمع بثقافتها التنظيمية." على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.58) وبانحراف معياري قدره (.955) وبدرجة عالية، وقد

تُعزى هذه النتيجة إلى حرص إدارة تلك المؤسسات على وجود التناغم والتآزر والتكامل بين ثقافة المجتمع والثقافة التنظيمية لتلك المؤسسات، وهذا يجعل تلك المؤسسات تلبي احتياجات المجتمع، وتساهم في تنميته وتطويره وحل مشكلاته، بينما حصلت الفقرة (4) والتي نصها " تركز إدارة المؤسسة على اكساب العاملين مهارات التفكير الناقد" على أقل متوسط حسابي بلغ (3.35) وانحراف معياري قدره (1.08) وبدرجة متوسطة، وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك إدارات هذه المؤسسات لأهمية التفكير الناقد في تحديد جوانب القوة في الأداء وتدعيمها واكتشاف جوانب القصور والضعف وعلاجها، فضلاً عن اتباع أفضل الأساليب والطرائق في الأداء.

نتائج السؤال الثالث ومناقشتها: ما طبيعة العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وإدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان؟ لمعرفة إجابة هذا السؤال، تم اختبار الفرضية الرئيسية للبحث والتي نصت على أنه "يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية بين جودة الحياة الوظيفية وإدارة الابتكار بالمؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان"، ومن أجل هذا الاختبار تم قياس معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية وإدارة الابتكار، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

الجدول رقم (9) معامل الارتباط بيرسون لقياس الارتباط بين المتغيرين المستقل (جودة الحياة الوظيفية) والتابع (إدارة الابتكار)

Correlations			
جودة الحياة الوظيفية		إدارة الابتكار	
1	0.902**	ارتباط بيرسون	جودة الحياة الوظيفية
	0.000	مستوى الدلالة	
160	160	العدد	
0.902**	1	ارتباط بيرسون	إدارة الابتكار
0.000		مستوى الدلالة	
160	160	العدد	

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن قيمة معامل الارتباط بين جودة الحياة الوظيفية وإدارة الابتكار بلغت (0.902)، وهي قيمة جيدة جداً تعكس مدى الارتباط وقوة العلاقة الإيجابية بينهما، وهذه العلاقة ذات دلالة إحصائية لأن مستوى الدلالة يساوي (0.000) وهو أقل من كلا من (0.01)

و(0.05)، ولمعرفة نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع تم إجراء تحليل الانحدار البسيط لقياس ذلك الأثر، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

الجدول رقم (10) تحليل الانحدار البسيط لقياس أثر المتغير المستقل (جودة الحياة الوظيفية) على المتغير التابع (إدارة الابتكار).

ملخص النموذج مربع R

النموذج	R	مربع R	مربع R المعدل	التقدير في خطأ المعياري
1	0.902	0.814	0.813	0.35784

المتنبئات: جودة الحياة الوظيفية

يظهر الجدول أعلاه أن قيمة الارتباط (R) بين المتغيرين المستقل والتابع والتي بلغت (0.902) وهي قيمة ارتباط عالية جداً، أما قيمة (مربع R) والتي تحدد نسبة تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع، أي أن تأثير جودة الحياة الوظيفية على إدارة الابتكار كانت (0.814)، ويمكن أن تشير هذه النتيجة أن ما نسبته (81%) من التحسين الذي يطرأ في مجال إدارة الابتكار قد يعزى إلى جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان.

الجدول رقم (11) تحليل التباين الأحادي (ANOVA)

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسط	F	مستوى الدلالة
1 الانحدار	88.688	1	88.688	692.619	0.000
البواقي	20.231	158	.128		
المجموع	108.919	159			

يوضح الجدول السابق لنا قيمة F والتي تساوي (692.619) ودرجات الحرية (158) ومستوى الدلالة يساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، لذلك نقبل الفرضية الرئيسية حيث يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجودة الحياة الوظيفية على إدارة الابتكار بالمؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان.

الجدول رقم (12) معاملات الانحدار

النموذج	معاملات غير موحدة	معاملات موحدة	T	Sig.
	B	الخطأ المعياري	بيتا	
1 ثابت	.428	.115	.902	.000
جودة الحياة الوظيفية	.861	.033		.000

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (t) تساوي (3.704) ومستوى الدلالة يساوي (0.000) كما أن قيمة (B) كانت (0.861) مما يقود الى تكوين معادلة الانحدار الخطي بين المتغيرين كالتالي: إدارة الابتكار = (0.861) + (0.428) لدرجة التأثير الإيجابي لجودة الحياة الوظيفية على إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة بمحافظة شمال الشرقية في سلطنة عمان، وتعزى هذه النتيجة إلى أن توافر مقومات جودة الحياة الوظيفية من مباني وتجهيزات وأجور وحوافز ومكافآت، ودعم وتشجيع وتدريب؛ يؤدي إلى شعورهم بالسعادة المهنية، والانتماء والولاء المؤسسي، وبالتالي يبدعون ويبتكرون في العمل، ويحرصون على القيام بأعمال تطوعية تحقق الجودة والتميز في الأداء، وتجعل مؤسساتهم قادة على التنافس في سوق العمل، ومواجهة التحديات والتطورات المعاصرة.

وانتقلت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة محمود (2020) والتي أوضحت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة البيئة الوظيفية والتميز المؤسسي بالشركة السودانية للتوليد الحراري. ونتيجة دراسة الناصر وآخرون (2022) والتي كشفت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل الداخلية والتفكير الإبداعي للعاملين في فنادق أربعة النجوم وخمسة النجوم في محافظة حمص. ونتيجة دراسة (Hassi, 2019) والتي أكدت أن للمناخ الإبداعي دورا مهما في زيادة الابتكار الإداري في قطاع الضيافة بالمغرب، ونتيجة دراسة المهداوي (2020) والتي أظهرت أن إدارة الابتكار تؤثر بشكل إيجابي على صورة البنك الإسلامي الأردني في مدينة إربد وتوقعات العميل والجودة المدركة والتفاعل مع العميل. ونتيجة دراسة أبو حلوب (2021) والتي أبرزت وجود تأثير لإدارة الابتكار الشامل على الرضا الوظيفي في البنوك الأردنية التجارية، ونتيجة دراسة الحماد (2022) والتي أشارت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الابتكار على المناخ الابتكاري في البنوك التجارية في دولة الكويت ومملكة البحرين، ونتيجة دراسة المدني (2019) والتي بينت وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) بين مستوى بيئة العمل في جميع الأبعاد ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بجامعة الحدود الشمالية، ونتيجة دراسة أحمد وغربي (2022) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين مستوى جودة حياة العمل والإبداع التنظيمي لدى العمال في ورشة صناعة نسج الحرير وطباعته بندرومة، ونتيجة دراسة هريش (2023) والتي أوضحت وجود أثر إيجابي مباشر لجودة حياة العمل في الإبداع التنظيمي بمجمع صيدال لصناعة الأدوية في الجزائر.

توصيات البحث:

بناء على ما توصلت إليه هذ البحث من نتائج، يقترح الباحثان مجموعة من التوصيات التي ربما قد تفيد صناع القرار فيما يتعلق بتحسين جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة، وتعزيز مستوى إدارة والابتكار فيها وذلك في إطار الحفاظ على استدامة هذه المؤسسات، مما يدعم رفدها للاقتصاد الوطني، ومن بين هذه التوصيات، الآتي:

- ضرورة تحديد عناصر جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الصغيرة في سلطنة عمان، وتحفيز تلك المؤسسات على تحقيق متطلبات تلك العناصر.
- الاهتمام بنظام المكافآت في المؤسسات الصغيرة ومن في حكمها، حيث أشارت النتائج أن بُعد الأجور والمكافآت كان متوسطاً بصورة إجمالية؛ لذا فمن الضروري الاهتمام بتحفيز الموظفين بالمكافآت وفق نظام واضح وعادل يمكّن العاملين من العمل به ويحفزهم لبذل المزيد من الجهد في مقابل الحصول على المكافآت المستحقة لذلك.
- توفير فرص للترقي في الوظيفة للعاملين بالمؤسسات الصغيرة، حيث أظهرت جاءت نتائج بعد الأجور والمكافآت ضمن الفقرات الأخيرة من حيث متوسطاتها الحسابية، الأمر الذي يستدعي معه التركيز على تحديد نظام للترقيات، مما سيحفز العاملين على الجد والاجتهاد والانضباط وتحسين مستوى الأداء والشعور بالتقدير والرغبة في التطوير سعياً للاستفادة من فرص الترقى المتاحة.
- دراسة السياسات والاستراتيجيات العامة بالمؤسسات الصغيرة والاهتمام بتطبيق أفضل البرامج والاستراتيجيات التي تساعد المؤسسات على التقدم والاستدامة، حيث كشفت نتائج الدراسة أن واقع إدارة الابتكار في المؤسسات الصغيرة لبعد الابتكار الاستراتيجي كان ضمن الدرجة المتوسطة؛ لذا من الأهمية بمكان أن تتبنى هذه المؤسسات استراتيجيات طويلة الأمد تساعد على التكيف مع المتغيرات الخارجية وتحقيق أهدافها وفق الخطط المرسومة والحفاظ على تقدمها في السوق.
- للتحسين المستمر أشكال متعددة، ولا تعطي جميعها نفس النتائج، لذا فمن الضروري إجراء دراسة أو استطلاع حول نوعية التحسين المستمر المطلوب لتطوير هذا الجانب واستكشاف أهم الممارسات والسلوكيات والأدوات في هذه المؤسسات التي تؤدي إلى نمو بذور الابتكار.

المراجع:

- أحمد، هشام؛ وغربي، أمحمد بن. (2023). جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع التنظيمي لدى عمال ورشة صناعة
- الاحرس، ه. ا.، أحمد، ر.، & خليل، م. (2018). أبعاد جودة الحياة الوظيفية وتأثيرها على تحسين أداء العاملين في الشركات السياحية. الآلية الدولية للتراث والسياحة والضيافة.
- ايدير، ع. ر.، وبن مومن، أ. (2018). القيادة التشاركية وعلاقتها بالثقة التنظيمية: دراسة ميدانية لدى عينة من عمال مؤسسة ميديتريان فلوت كلاس - البليدة. مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية. 164-179، (2)1،
- برة، ع. ر. (2016). الطريق إلى المنظمة المعاصرة يمر عن طريق الابتكار الإداري. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية - جامعة محمد بوضياف المسلية.
- برويس، و.، وردة، س. ه. (2018). أبعاد جودة حياة العمل وعلاقتها بفاعلية اتخاذ القرارات الإدارية بالمؤسسة. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية-223، (5)2، 224.
- بن الدين، ن. الهدى، & كوديد، س. (2018). أثر القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة شركة الأسمنت بين صاف S.B.C.I.S.. مجلة الاقتصاد والمالية، 1(4).
- بومجان، ع. أ. ج.، الوافي، خ. (2018). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي: دراسة حالة كلية العلوم والتكنولوجيا بجامعة بسكرة. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة. 121-143، (2)18،
- جريدة الرؤية العمانية. (2021). دراسة: المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المحرك الرئيسي لتوفير فرص العمل.. والتمويل والمنافسة غير العادلة من أبرز التحديات/ <https://alroya.om/>.
- حرمة، ال.، مختاري، خ.، وسعد الله (المؤطر). (2021). جودة حياة العمل وأثرها على تحسين أداء الموارد البشرية (أطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة أحمد دراية، أدرار.

- الحريري، م. س. (2012). إدارة الموارد البشرية. عمان، الأردن: دار البداية للنشر والتوزيع.
- الحطاب، ن. س. م. (2019). تطوير أنظمة التدريب وتأهيل العاملين في شركات الطيران لغرض تحقيق جودة الحياة الوظيفية. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، (2)17.
- الحمد، فواز. (2022). إدارة الابتكار على المناخ الابتكاري في البنوك التجارية : دراسة مقارنة البنوك التجارية في دولة الكويت ومملكة البحرين. جرش : للبحوث والدراسات، جامعة جرش الأهلية عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، المجلد(23)، العدد(1)، ص 1649-1676.
- الحيارى، ج. (2019). إدارة الابتكار الشامل والتطوير التنظيمي دراسة تطبيقية: في الشركات الصناعية الأردنية الصغيرة ومتوسطة الحجم (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية.
- خضر، ش.، والباشقالي، م. (2015). تشخيص مزايا ومعوقات التسويق الوردي: دراسة لآراء عينة من العاملين في سوق مدينة ثاكري. مجلة العلوم الإنسانية-15، (2)19، 28.
- الدمرداش، أ. م. (2018). جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي (ط. 1). القاهرة: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع.
- ديوب، أ. (2014). تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية. 208، (1)30
- الرشيدي، أنور خالد. (2023). دور القيادة الأصلية في تحسين جودة الحياة الوظيفية (دراسة تطبيقية على المؤسسات الحكومية الكويتية). المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، المجلد الخامس عشر، العدد الثالث، سبتمبر 2023.
- الرفيق، م. ي. (2015). إدارة الابتكار في الصناعة المالية والمصرفية. في المؤتمر العلمي الدولي الرابع عشر للأعمال: إدارة الابتكار في الأعمال (الجزء الأول). كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية.

- الرميدي، ب. س.، ومحمود، م. ر. (2020). أثر جودة الحياة الوظيفية على الأداء والفاعلية التنظيمية في شركات السياحة المصرية: الاستغراق الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة كلية السياحة والفنادق. 1-25، (4) 1.
- سراج، خ. س. (2018). فاعلية تصميم البرامج التدريبية في تطوير أداء المنظمات: دراسة حالة الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء. (2016-2017)
- العريمي، ع. س. (2022). أثر اليقظة الإدارية والابتكار على إدارة الأزمات لدى رواد الأعمال في سلطنة عمان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرقية.
- عواد، ش. م. (2022). علاقة جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تحقيق الرضا الوظيفي (رسالة ماجستير، المعهد التقني). الأكاديمية العراقية للأبحاث العلمية.
- عواد، ش. م. (2023). علاقة جودة الحياة الوظيفية للعاملين في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لعينة في هيئة السياحة العراقية - قسم سياحة نينوى.
- القريوتي، م. (2004). مبادئ الإدارة: النظريات العمليات الوظيفية (ط 2). عمان: دار وائل للنشر.
- قصير، إيمان بن. (2022). الابتكار بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية باتنة. مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، المجلد (10)، العدد (2)، ص 119-134.
- المدني، معن بن محمد. (2019). بيئة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في جامعة الحدود الشمالية (دراسة تطبيقية)، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (181)، الجزء (3)، ص 299-362.
- المعمري، م. (2022، 4 يوليو). المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتوجهات المرحلة القادمة. جريدة الوطن. <https://alwatan.om/details/47189>
- المغربي، ع. ح. (2004). جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة الدراسات والبحوث التجارية، (2)، القاهرة.
- المكاوي، ع. (2013). القيادة الإدارية. مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.
- الناصر، منذر ؛ وآخرون (2022). جودة بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بتنمية التفكير الإبداعي للعاملين في المنشآت الفندقية في محافظة حمص. مجلة جامعة البعث، المجلد (45)، العدد (14)، ص 78-120.

نسج الحرير والطباعة - سواتين - بمدينة ندرومة. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد (7)، العدد(2)، ص 426 - 448، جوان 2023.

النوري، ز. ع. ر. (2014). أثر الذكاء الثقافي في قدرات الابتكار الإداري: دراسة تطبيقية في فنادق الخمس نجوم في منطقة البحر الميت في الأردن (أطروحة ماجستير). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

هريش، م.، حديد، & مختار، م. (2023). أثر جودة حياة العمل في الإبداع التنظيمي: دراسة ميدانية بمجمع صيدال لصناعة الأدوية في الجزائر (رسالة دكتوراه). وكالة الأنباء العمانية. (2023). نمو متسارع في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سلطنة عمان.

Alba Sánchez, A., Lago, X., Ferràs, X., & Ribera, J. (2011). Innovation management practices, strategic adaptation, and business results: Evidence from the electronics industry. *Journal of Technology Management & Innovation*, 6(2), 14–39.

Al-Otaibi, R. G. A. (2020). The impact of work-life quality on staff performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8, 107–130.

Alqershi, N., & El-Attar, M. (2018). Strategic innovation and its impact on organizational performance: An empirical study on Jordanian industrial companies. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*, 5(8), 109-119.

Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press.

Bellingham, R. (2005). *The Complete Guide to Organizational Consulting*. John Wiley & Sons.

Daniels, K., & Wetherington, C. L. (2013). Organizational climate and employee performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 224-239.

Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press.

- Ghaderi, E., & Moradi, M. A. (2015). The relationship between quality of work life and organizational happiness: Case study of the agriculture organization of Kermanshah province. *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences*, 5, 1427–1436.
- Graafland, J. J., & Noorderhaven, N. G. (2019). Technological competition, innovation incentives, and corporate social responsibility: An empirical analysis of European large and medium-sized firms. *Journal of Business Ethics*, 156(4), 931–952.
- Kim, D.-Y., Kumar, V., & Kumar, U. (2012). Relationship between quality management practices and innovation. *Journal of Operations Management*, 30(4), 295–315.
- Luoma-aho, V., Rindell, A., & Aaltonen, K. (2012). The communication of innovation: How publics make sense of new ideas. *Journal of Communication Management*, 16(3), 290–302.
- Mahapatro, B. (2010). *Human resource management*. New Age International (P) Ltd.
- Morris, M. H. (2006). *Innovation management and new product development*. Thomson Learning.
- Naidoo, P., Ramseook-Munhurrin, P., & Deegumbur, P. (2019). Relationship between quality of life and quality of work life in a small island destination: Millennial employees' perspective. *Journal of Tourism & Adventure*, 2(1), 1–16.
- Nanjundeswaraswami, S., & Swamy, D. (2014). Leadership styles. *Advances in Management*, 7(2), 57–62.
- Rozaini, R., Norailis, A. W., & Aida, B. (2015). Roles of organizational support in quality of work life in the insurance industry. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(8), 753–757.
- Sahli Lozano, C., Wüthrich, S., Büchi, J. S., & Sharma, U. (2022). The concerns about inclusive education scale: Dimensionality, factor structure, and development of a short-form version (CIES-SF). *International Journal of Educational Research*, 111, 1–12.

- Seybold, P. B. (2014). Outside Innovation: How Your Customers Will Co-Design Your Company's Future. HarperCollins e-books.
- Shane, S. (2008). The Handbook of Technology and Innovation Management. John Wiley & Sons.
- Sims, R. R. (2009). Human Resource Management: Contemporary Issues, Challenges, and Opportunities. Information Age Publishing.
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1996). Investing in creativity. American Psychologist, 51(11), 1195-1209.
- Swapan, M. (2015). Quality of work life metrics as a predictor of job satisfaction and organizational commitment: A study with special reference to the information technology industry. Mediterranean Journal of Social Sciences, 6(3), S2, 170–176.
- Weaver, R. G. (2002). The Business of Creativity: A Guide to the Creative Industries. Routledge.
- William, S. (2007). Managing Invention and Innovation. Research-Technology Management, 50(1), 35-54.
- Wu, J. H., & Lin, Y. F. (2018). How to enhance project performance by integrating organizational culture and project management processes. International Journal of Project Management, 36(2), 342-357.
- Xu, K., Zhu, K., & Kraemer, K. L. (2006). The Process of Innovation Assimilation by Firms in Different Countries: A Technology Diffusion Perspective on E-Business. Management Science, 52(10), 1557-1576.
- Zhu, J., & Long, L. (2008). Investigation on the current situation of quality of work life in private enterprises in Guangzhou. Journal of Guangdong University of Business Studies, 27(4), 81-86.